

ČETRTEK 19.02.2015, 06:00

Junaki za jutri: **Andreja Janc Koderman**

Slovenka med najboljšimi kadrovniki na svetu

Avtor: *Katja Nared*

"Danes ni dovolj le znanje, ki ga pridobimo v šoli. Potrebno je veliko osebnega angažiranja," meni **Andreja Janc Koderman**, kadrovnica z nagrado mednarodnega kongresa za razvoj človeških virov.



Strokovnjakinja za upravljanje s kadri **Andreja Janc Koderman** je v Mumbaju prejela priznanje za dosežke na področju vodenja in razvijanja talentov.

Andreja Janc Koderman, vodja mariborske blagovne znamke **Kadrovska asistenca**, je na mednarodnem kongresu za razvoj človeških virov v Mumbaju v Indiji prejela nagrado za dosežke na področju vodenja in razvijanja talentov (Talent Acquisition Leadersheap Award).

Na kongresu, kjer vsako leto predstavijo nove pristope h kadrovanju, so nagrade že dvaindvajsetič podelili

posameznikom, ki so v zadnjem obdobju opazno prispevali k razvoju kadrovske stroke ali pa so uspešno uvajali novosti s kadrovskega področja v podjetja.

Pomembna sta mreženje in komunikacija s strankami

Andreja Janc Koderman več kot desetletje deluje v kadrovanju doma in v tujini, v zadnjem obdobju pa se ukvarja predvsem s spodbujanjem podjetij k timskeemu delu in upravljanju človeških virov. Poudarja pomembnost mreženja in komunikacije s strankami, hkrati pa podjetjem predstavlja nove trende s področja kadrovanja.

*Nagrajeni strokovnjakinji za delo s kadri smo ob tej priložnosti zastavili nekaj vprašanj o **trendih s področja kadrovanja**.*



"Z uspešnim kadrovanjem lahko vplivamo na večjo produktivnost podjetja."

Kako prepoznate talente in kako jih pomagate razvijati?

Z ustreznimi orodji in metodami lahko danes precej temeljito identificiramo potencialne posameznikov. To je nujno, če želimo strokovni in osebni razvoj posameznika peljati v pravo smer. Veliko vlogo pri tem odigra tudi sam odnos do ljudi in zaupanje v njihove sposobnosti.

Zakaj je kadrovanje pomembno?

Posebej danes, ko se gospodarstvo postavlja na noge, je ključnega pomena, da imajo delodajalci zavzete sodelavce. Zavzetost pomeni predvsem večjo produktivnost, a zahteva trud na strani

delodajalca in delavca. Kadrovanje postaja več kot le administracija pri zaposlitvi in nadaljnji obdelavi. Z uspešnim kadrovanjem lahko vplivamo na večjo produktivnost podjetja.

Se je delo s kadri v zadnjih letih spremenilo?

Danes ni dovolj le znanje, ki ga pridobimo v šoli. Potrebno je veliko osebnega angažiranja in učenja s področja psihologije, sociologije, organizacije dela in predvsem občutka za delo z ljudmi.

Spremljati je treba tudi svetovne trende, jih prilagoditi naši populaciji ter kdaj dodati tudi kaj svojega. Le tako bomo dovolj kompetentni za uspešno izpeljane selekcijske postopke in razvoj svojih sodelavcev.

Andreja Janc Koderman med največje izzive, a tudi prednosti razvoja kadrov v prihodnje postavlja:

- prepoznavanje potencialov sodelavcev,
- usposabljanje mehkih veščin,
- postavljanje osebnih ciljev in izzivov,
- ustvarjanje pozitivnega delovnega okolja,
- spodbujanje razvoja zaposlenih,
- projekte promocije zdravja,
- usklajevanje poslovnega in zasebnega življenja.

Na kaj mora biti danes pozoren tisti, ki delo išče?

Tudi iskalci zaposlitve so srečujejo z vse večjimi izzivi. Seleksijski postopki za delovna mesta so vse bolj dovršeni, zato nima smisla igrati vlog. Iskrenost je še vedno bistvena vrlina. Pomembno pa je, da se prijavljajo na tista delovna mesta, ki jim resnično predstavljajo izziv, saj bodo le tam zadovoljni in tudi uspešni.

Poudarjate pomen timskega dela v podjetjih. Zakaj?

S timskim delom velikokrat prej dosežemo cilj kot bi ga individualno. Ni pa vedno dobrodošlo. Odvisno je od nalog, projektov in procesov v podjetju. Res pa je, da timsko delo zahteva več usklajevanja in medsebojnega sodelovanja.



Kongres v Mumbaju je letos potekal pod naslovom Povezovanje misli, ustvarjanje prihodnosti. Kakšne so smernice na področju organizacije dela ter kadrovanja v prihodnosti?

Pomembno je zavedanje, da dobre rezultate ustvarjamo skupaj s svojimi sodelavci. Brez dobrega medsebojnega sodelovanja in vlaganja v razvoj ljudi dolgoročno ne bo mogoče tekmovali s konkurenco.